



TILBURG
VMBO

Schoolplan Tilburg VMBO





**DE ROOI
PANNEN**

TILBURG

VMBO

Inhoudsopgave

Inleiding.....	5
----------------	---

Deel 1: Waar we ECHT voor staan!

1. Onze school.....	7
Wie we zijn.....	7
2. Onze onderwijskundige visie	8
Onze waarden.....	8
Onze visie - Hier wil ik ECHT zijn!	9
Onze missie.....	9
3. Evaluatie en ontwikkelingen	10
Evaluatie.....	10
Actuele ontwikkelingen.....	13

Deel 2: Waar we ECHT voor gaan!

4. Onze strategische koers	15
Thema 1: Sterk en eigentijds onderwijs.....	16
Thema 2: Positief en stimulerend klimaat	17
Thema 3: Passende ondersteuning.....	19
Thema 4: Professionele leer- en werkomgeving	20
Planmatig handelen.....	22
Overzicht van activiteiten 2023-2027.....	23

Deel 3: Kader en organisatie

5. Strategisch kader scholengemeenschap.....	25
6. Onderwijskundig beleid	26
Pedagogisch-didactisch klimaat.....	26
Schoolklimaat.....	26
Onderwijsaanbod	26
Burgerschapsvorming.....	28
Onderwijstijd	28
7. Veiligheidsbeleid	29
8. Kwaliteitszorg	30
Visie op kwaliteitszorg	30
Stelstel van kwaliteitszorg.....	30
Plan & Do VMBO Tilburg.....	31
Check & Act	32
9. Strategisch personeelsbeleid.....	33
Visie op personeelsbeleid.....	33
Personeelsinzet.....	34
Evenredige vertegenwoordiging.....	34
Verwachtingen personeel.....	34
Focus op leren van elkaar van collega's en van leerlingen.....	35
Strategische personeelsvraagstukken	35
Sponsorbeleid	36

Deel 4: Belangrijke onderleggers

Belangrijke onderleggers.....	39
-------------------------------	----

SFEER IS
ALLES



ECHT



IEDEREEN
GELIJK

TALENT



JE WORDT
GEZIEN



Inleiding

Van zo ECHT kan leren zijn, naar zo ECHT kan een schoolplan zijn! Met deze gedachte zijn we dit schooljaar het proces richting een nieuw schoolplan ingestapt. Ons huidige schoolplan loopt tot en met schooljaar 2022/2023 en dat betekent tijd voor bezinning, voor het opmaken van de balans en om opnieuw vooruit te kijken: wat zijn de uitdagingen voor de toekomst en hoe stappen we die toekomst in? Doel was toewerken naar een schoolplan dat leeft, dat herkenbaar is en aanspreekt, zodat het niet alleen een papieren verhaal is, maar ook daadwerkelijk wordt omarmd door alle betrokkenen.

In verschillende bijeenkomsten zijn we in gesprek gegaan met het team, de ouders en de leerlingen over waar we staan als school, waar we trots op zijn en hoe we naar de toekomst kijken. We hebben in goede en open gesprekken kunnen delen wat er leeft binnen onze school: we hebben gedeeld waar we trots op zijn, zoals op de goede sfeer, de passie en het harde werken van ons personeel. Ook hebben we het eerlijke gesprek gevoerd over zorgen die we hebben, over zaken waar we nog niet tevreden over zijn, over de behoefte aan focus en ruimte. We kijken met plezier terug op geslaagde bijeenkomsten. Geslaagd vanwege het enthousiasme, de betrokkenheid en de beelden die mensen gedeeld hebben. Maar ook door de ontmoetingen tussen mensen uit verschillende geledingen en de boeiende gesprekken en invalshoeken die dat opleverde.

Het afgelopen jaar hebben we ook gebruikt om een aantal pilots te verkennen die aansluiten bij onze ideeën over eigentijds onderwijs, zoals de “Transformatieve school”, “Formatief handelen” en “Bouwstenen voor goede lessen”. Het was mooi om te ervaren hoe die verkenning zorgde voor energie, gesprekstof en beweging.

Alle gesprekken, werksessies en verkenningen hebben input opgeleverd voor het plan dat nu voor je ligt en dat een mooie basis vormt voor de richting waarin we ons als school de komende jaren willen ontwikkelen. Zoals het onderwijs voortdurend in beweging is, zo is dit plan ook geen statisch plan. Het is een levend document dat we samen zullen blijven bijsturen en verfijnen. Dat blijven we doen in een open en constructieve dialoog met elkaar, waarin we voortdurend leren van en met elkaar. Want zo ECHT kan een schoolplan zijn!

Leeswijzer

Dit schoolplan bestaat uit vier delen:

Deel 1: Waar we ECHT voor staan!; In dit deel beschrijven we onze waarden, missie, en visie;

Deel 2: Waar we ECHT voor gaan!; Hier beschrijven we onze ambities voor de komende vier jaren;

Deel 3: Kader en organisatie; In dit deel beschrijven hoe we georganiseerd zijn;

Deel 4: De onderleggers; de verwijzing naar samenhangende beleidsstukken en notities.

Deel 1
Waar we
ECHT
voor staan!

1. Onze school

Wie we zijn

De Rooi Pannen, Tilburg vmbo is onderdeel van Scholengemeenschap De Rooi Pannen. De tien vmbo- en mbo- scholen van De Rooi Pannen zijn verdeeld over drie locaties: Eindhoven, Breda en Tilburg. Elke school heeft eigen gebouwen, eigen docenten en eigen onderwijsondersteuners. Zo zorgen we ervoor dat alle leerlingen en studenten zich snel thuis voelen binnen een veilige omgeving. Het onderwijs van De Rooi Pannen is gebouwd op drie pijlers: het is kleinschalig, praktijkgericht en ondernemend.

De Rooi Pannen, Tilburg vmbo biedt alle leerwegen van het vmbo aan (basisberoepsgerichte leerweg, kaderberoepsgerichte leerweg, gemengd-/ theoretische leerweg). Onze school heeft twee gebouwen (gebouw 4a en gebouw 4b) waarin 120 medewerkers het onderwijs verzorgen aan zo'n 950 leerlingen. Net zoals in de afgelopen jaren het beeld is geweest, zal er de komende jaren naar verwachting sprake zijn van een stabiel leerlingenaantal.

De onderbouw

In de onderbouw wordt de leerling op basis van het schooladvies vanuit groep 8 ingedeeld in de voorbereidende basis-/kaderbrugklas of de kader/mavobrugklas. Op deze manier kunnen we bepalen welk niveau het beste bij de leerling past. Tijdens dit eerste jaar krijgen leerlingen veel praktijklessen in onder andere de gymzalen, keukens, bakkerij, het restaurant, studio's, (digitale) ateliers en computerlokalen.

De beste leerweg

Het doel is om leerlingen in twee jaar tijd te begeleiden naar de best passende leerweg, of dit nu de basis-, kaderberoepsgerichte, of theoretische/gemengde leerweg (mavo) is.

Profielen en richtingen

Na leerjaar 1 kiezen leerlingen een richting die bij hun interesses en capaciteiten past. Onze school biedt de volgende richtingen aan: D&P (dienstverlening en producten), HBR (horeca, bakkerij en recreatie) en MVI (media, vormgeving, ICT). Daarnaast kunnen leerlingen kiezen uit verdiepende en/of verbredende beroepsgerichte keuzevakken.

2. Onze onderwijskundige visie

In dit hoofdstuk beschrijven we de essentie van onze onderwijskundige visie. Deze visie is het resultaat van een brede dialoog tussen alle betrokkenen bij onze school en verbindt onze persoonlijke overtuigingen over onderwijs tot een gezamenlijke opdracht en visie. We zijn samen ECHT trots op onze school en onze leerlingen.

We zijn onderdeel van De Rooi Pannen, binnen De Rooi Pannen delen we visie en koers. Dit schoolplan is een vertaling van de bestuurlijke koers naar onze school en ligt in lijn met de bestuurlijke agenda.

Onze waarden

Vanuit de waarden; "je wordt gezien", "sfeer is alles" en "iedereen gelijk" geven wij vorm en inhoud aan ons onderwijs. Ze zijn geschreven als belofte aan onze leerlingen, maar hebben natuurlijk ook betrekking op onze medewerkers en hoe we ons verhouden tot onze directe omgeving. Wij geloven dat we door congruent handelen een voorbeeld kunnen zijn en onze waarden kunnen uitdragen.

Je wordt gezien

Je wordt gezien op De Rooi Pannen, Tilburg vmbo! Onze betrokken docenten geven de leerling zelfvertrouwen, werken aan een goede band en staan altijd voor hen klaar. We hebben belangstelling voor elke leerling als persoon en voor de groep als geheel. Bij ons mag je fouten maken en wij helpen je het de volgende keer beter te doen.

Op onze school staat persoonlijke aandacht voorop en dat merk je. We zijn kleinschalig met twee gebouwen met elk een eigen aula, vier onderwijsteams en acht leerlingcoördinatoren. Onze leerlingen staan centraal en zijn voor de docent, mentor en leerlingcoördinator altijd in beeld. Ook organiseren we vier oudercontactdagen per jaar en heet elke docent je welkom bij de deur. Daarnaast bieden we:

- persoonlijke ondersteuning;
- meerjarig mentoraat, een vaste mentor voor meerdere jaren.
- begeleiding vanuit de 'driehoek leerling-school-ouder' om jouw leerproces optimaal te ondersteunen;
- leermiddelen en lesmethoden die zoveel mogelijk zijn afgestemd op de onderwijsbehoefte van de leerlingen;
- talentklassen, om je talenten te ontplooien;
- een kleinschalige leeromgeving waarin we elkaar zien en kennen.

Sfeer is alles

Door te werken aan onze relatie, volgt vanzelf de prestatie. De docenten van De Rooi Pannen, Tilburg vmbo zetten vol in op het versterken van de band met de leerling, maar ook op de band met elkaar als professionals. Binnen een goede sfeer ontstaat het vertrouwen dat nodig is om te presteren. We hechten veel waarde aan een positieve en veilige sfeer, wat zich vertaalt in:

- het opbouwen van sterke relaties;
- vertrouwen als fundamenteel element;
- het versterken van de onderlinge banden;
- aanbieden van buitenschoolse activiteiten;
- informele momenten voor collega's;
- inrichten en verbeteren van gezamenlijke ruimtes, zoals de aula en het terrein van De Rooi Pannen, Tilburg vmbo.



Iedereen gelijk

We zijn trots op onze diversiteit en willen verschillen benutten en waarderen. We zijn er ook van overtuigd dat iedereen gelijke kansen verdient. Met een persoonlijke benadering bieden we leerlingen de vrijheid en de ruimte om zich in een veilige en inspirerende omgeving te ontwikkelen. In onze school streven we naar gelijke kansen voor alle leerlingen door:

- te investeren in ondersteuning voor leerlingen die extra hulp nodig hebben;
- leerlingen mogelijkheden te bieden om op een hoger niveau te werken en een diploma op maat te behalen;
- leerlingen beroepsgerichte keuzevakken te laten kiezen;
- kosteloze (buitenland)reizen en activiteiten te organiseren;
- nieuwe leerlingen een bruikleenlaptop te geven, ook voor thuisgebruik;
- alle leerlingen toegang te geven tot de faciliteiten op school;
- teamactiviteiten te organiseren waarbij iedereen gelijkwaardig is.

Onze visie – Hier wil ik ECHT zijn!

In onze visie is een inclusieve en respectvolle omgeving cruciaal voor het welzijn en de ontwikkeling van ieder mens. Ieder individu heeft recht op erkenning en waardering voor wie die is. We willen dat elke leerling en elke medewerker op onze school zichzelf kan zijn; dat iedereen zich gezien, gewaardeerd en ondersteund voelt om eigen keuzes te maken, om te groeien en te leren in een positieve sfeer. Deze sfeer vormt de basis voor effectieve samenwerking, creativiteit en persoonlijke groei.

Iedere leerling heeft op De Rooi Pannen, Tilburg vmbo recht op dezelfde kansen en mogelijkheden, ongeacht achtergrond, geslacht, etniciteit, religie, seksuele geaardheid of andere karakteristieken. We werken dan ook actief aan het bevorderen van een inclusieve omgeving, waarin verschillen tussen mensen worden gewaardeerd en benut.

Ons onderwijsaanbod is eigentijds en sluit aan bij de behoeften, interesses en leefwereld van onze leerlingen. Zo zorgen we ervoor dat onze leerlingen gemotiveerd zijn en zich optimaal kunnen ontwikkelen.

Samen zijn we De Rooi Pannen, Tilburg vmbo, hier wil ik ECHT zijn!

Onze missie

Onze missie beschrijft onze gezamenlijke opdracht.

We leren elke leerling het beste uit zichzelf te halen.

Op deze manier bereiden we onze leerlingen voor op succesvolle deelname aan de beroepspraktijk en aan de maatschappij of op verder studeren binnen of buiten De Rooi Pannen.

Wij zien het als onze opdracht om onderwijs te bieden dat de kwaliteiten van leerlingen ziet en verder ontwikkelt, dat aansluit bij de behoeften en motivatie van de leerling en voorbereidt op het best passende vervolgonderwijs. Deze missie realiseren we met eigentijds onderwijs en doelgerichte begeleiding van leerlingen.

3. Evaluatie en ontwikkelingen

Evaluatie

Leerlingen, medewerkers en ouders hebben samen teruggeblikt op de afgelopen schoolplanperiode. We hebben gekeken naar wat goed ging, waar we mee door willen gaan en wat anders kan. Deze evaluatie heeft waardevolle inzichten opgeleverd die mede dienen als vertrekpunten voor onze ambities en koers voor de komende jaren. De ambities uit het vorige schoolplan waren: Eigentijds onderwijs, doelgerichte begeleiding, verbeteren van interne doorstroom.

WAAR ZIJN WE TROTS OP EN WILLEN WE BEHOUDEN/ VOORTZETTEN?

Onderwijs en begeleiding

- Onze leeropbrengsten zijn stabiel;
- We zijn trots op ons praktijkgericht aanbod en onze diploma's op maat;
- We hebben meer samenhang tussen vakken aangebracht en het handelingsvermogen van docenten versterkt. Daarmee doen we meer recht aan verschillen tussen leerlingen;
- We hebben gewerkt aan een doelgerichte begeleiding van leerlingen;
- Een eerste aanzet is gemaakt voor het volgen van beroepsgerichte keuzevakken binnen De Rooi Pannen met als doel de interne doorstroom te verbeteren;
- We kunnen steeds beter anticiperen op verschillen, door differentiatie en formatief handelen;
- Op veel plekken binnen de school zijn onderwijskundige ontwikkelingen geïnitieerd en/of tot uitvoering gebracht. We zijn een samen lerende organisatie en zien dit als een belangrijk fundament om samen te leren en ontwikkelen.

Positief leer- en werkklimaat

- We zijn trots op de goede sfeer op school en de persoonlijke aandacht voor leerlingen;
- Zowel van ouders als van leerlingen krijgen we terug dat leerlingen zich op onze school gezien en gehoord voelen;
- De betrokkenheid van medewerkers bij de school en leerlingen is hoog. De team-dynamiek is sterk; sfeer en vertrouwen scoren hoog onder het personeel.

Samenwerking met de omgeving

- We zijn trots op wat we bereiken met en voor onze leerlingen in samenwerking met externe partijen; zoals gemeente Tilburg, IMW, R-Newt en GGD;
- We ervaren een toenemende samenwerking met ouders en verzorgers.



ECHT BETROKKEN



WAT KAN BETER OF WAAR WILLEN WE MEER VAN?

Onderwijsaanbod en kansen voor leerlingen

- Onze school heeft een multiculturele populatie en leerlingen met diverse achtergronden. Veel leerlingen spreken naast Nederlands nog een andere taal, komen uit gezinnen die te maken hebben met armoedeproblematiek en/of wonen in achterstandswijken. De grote culturele diversiteit vraagt om een adaptieve aanpak, zodat elke leerling de mogelijkheid heeft om zijn of haar volledige potentieel te bereiken, ongeacht achtergrond of culturele identiteit. In het kader van onze visie willen we de komende jaren werken aan een inclusieve omgeving en gelijke kansen voor iedereen;
- In de afgelopen schoolplan periode hebben we te maken gehad met een wereldwijde pandemie. Dit heeft effect gehad op onze aandacht en focus. We hebben gemerkt dat we als school tijdens deze periode gericht zijn geweest op de organisatie en sociaal-emotionele toestand van leerlingen en medewerkers. De onderwijskundige ontwikkeling heeft hierdoor niet de aandacht gekregen die we het graag hadden gegeven. In de komende beleidsperiode gaan we hier actief mee aan de slag;
- Het onderwijs is altijd in beweging en we willen verder onderzoeken welke kansen we zien om ons onderwijs verder te versterken en verrijken. We zijn nieuwsgierig naar eigentijdse toepassingen waarbij meer ruimte is voor brede vorming, aandacht voor (wereld) burgerschap, voor verschillen tussen leerlingen en meer ruimte voor leerlingen om eigen keuzes te maken;
- In de evaluatie is naar voren gekomen dat we de bouwstenen van een goede les weer nieuw leven in kunnen blazen. Deze bouwstenen gaan over de basis ingrediënten van een goede les op onze school. Deze kennis is in huis, maar mag weer onder de aandacht worden gebracht.

Ontwikkeling en borging

- Medewerkers ervaren werkdruk als belemmering voor innovatie, werkplezier en hun eigen professionele ontwikkeling.
- De connectie met de visie en het beleid van de school mag verder versterkt worden; medewerkers willen meer betrokken worden in het proces van beleidsontwikkeling.
- Er is behoefte aan focus en aan het stellen van prioriteiten, aan een aantal duidelijke, gedragen ontwikkellijnen en een goede communicatie daarover. We willen afspraken en ontwikkeling meer gaan borgen.

Ondersteuning

- De eerder geschetste leerling populatie vraagt om een verdere versterking, ontwikkeling en professionalisering van de ondersteuning.
- We willen alternatieve ondersteuning en trajecten ontwikkelen en versterken om Passend Onderwijs binnen onze school te optimaliseren.
- We willen de samenwerking met partijen buiten de school versterken, denk aan Leerplicht, GGD, GGZ, Portfolio, Self, R-Newt.

Professionele leer- en werkomgeving

- We hebben in het schoolplantraject gezien hoe waardevol directe betrokkenheid van medewerkers bij planvorming is. We willen dat voortzetten en eigenaarschap en verantwoordelijkheid voor het werk stimuleren. We geloven dat dat leidt tot meer betrokkenheid, samenwerking en voldoening in het werk en daarmee uiteindelijk tot beter onderwijs;
- Binnen de school is scholingsbeleid en zijn er veel kansen om professioneel te ontwikkelen. Ook op dit gebied hebben we gemerkt dat de pandemie effect heeft gehad. Als gevolg van deze omstandigheden heeft het stimuleren van scholing minder actief plaatsgevonden. In de komende beleidsperiode willen we meer bewustwording creëren over kansen en mogelijkheden voor scholing en het delen van kennis binnen de school.

Samenwerking met ouders en de omgeving

- De school wil actiever communiceren met ouders over het onderwijsaanbod en de ontwikkeling van de school. Door ouders op de hoogte te houden van de ontwikkelingen op school, denken we betrokkenheid bij het leerproces van de leerlingen te kunnen vergroten;
- Ouders geven aan dat de school over meer voorzieningen en aanbod zou moeten beschikken om leerlingen tijdens vrije momenten te binden aan de school;
- We hebben de afgelopen jaren een terugloop ervaren van leerlingen die zich binnen de scholengemeenschap verder ontwikkelen na het behalen van het middelbareschooldiploma. We willen actiever anticiperen op het realiseren van doorlopende leerlijnen binnen de scholengemeenschap en de aansluiting met de MBO van De Rooi Pannen versterken.



Actuele ontwikkelingen

Het terugblikken op de vorige schoolplanperiode hebben we gecombineerd met een blik op de ontwikkelingen, in- en extern, die onze school raken. Die ontwikkelingen stellen ons voor een aantal uitdagingen waarmee we bij het formuleren van onze ambities uiteraard rekening hebben gehouden.

Personeelstekort

Een van de grootste uitdagingen in het onderwijs is het personeelstekort. Dat leidt tot zorgen over de continuïteit en daarmee over de kwaliteit van het onderwijs. Binnen De Rooi Pannen, Tilburg vmbo zien we enerzijds een enthousiast team van docenten, dat redelijk honkvast is; aan de andere kant hebben we ook te maken gehad met de maatschappelijke trend van het “job-hoppen”. Het binden en boeien van kwalitatief en gemotiveerd personeel blijft de komende jaren van essentieel belang.

Focus op basisvaardigheden

In het landelijke beleid is veel aandacht voor het verbeteren van de basisvaardigheden van leerlingen in het primair en voortgezet onderwijs. We maken ons zorgen over de landelijke achteruitgang in basisvaardigheden. We zien dit ook in het lage instroomniveau van onze leerlingen. Vooral de taal- en rekenvaardigheden van onze leerlingen vragen aandacht, ook willen we burgerschap en digitale vaardigheden meer stimuleren op school.

Kansen(on)gelijkheid

Onze school wordt bezocht door leerlingen met diverse culturele en sociaal- economische achtergronden; een deel van de onze leerlingen is afkomstig uit gezinnen die in zogenaamde achterstandswijken wonen. Deze situatie kan leiden tot een verhoogd risico op mentale gezondheidsproblemen en een toenemende ongelijkheid tussen verschillende bevolkingsgroepen. Het bevorderen van gelijke kansen is- mede gelet op onze leerling populatie- een uitdaging. Een andere ontwikkeling is de heterogene brugperiode. Om leerlingen in de eerste leerjaren van de middelbare school meer tijd te geven om op het voor hen beste passende niveau te komen, is er een landelijke tendens de brugklassen zo in te richten dat leerlingen met verschillende basisschooladviezen een of twee leerjaren bij elkaar in de klas zitten.



Deel 2
Waar we
ECHT
voor gaan!

4. Onze strategische koers

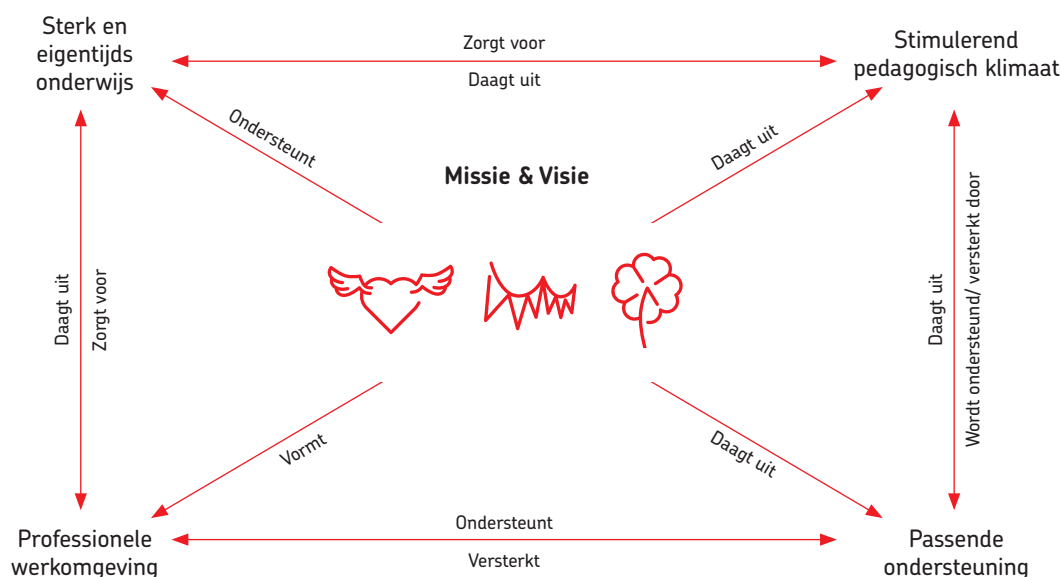
We hebben onze ambities voor de komende jaren in vier thema's samengevat. De thema's passen binnen de strategische speerpunten van De Rooi Pannen. Ze staan niet op zichzelf, maar hangen sterk met elkaar samen.

Thema 1: STERK EN EIGENTIJDS ONDERWIJS

Thema 2: POSITIEF STIMULEREND PEDAGOGISCH KLIMAAT

Thema 3: PASSENDE ONDERSTEUNING

Thema 4: PROFESSIONELE LEER- EN WERKOMGEVING



Om onze strategische koers concreet te maken hebben we per thema ambities geformuleerd. Deze ambities zijn richtinggevend voor de ontwikkeling van onze school. Elke twee jaar zullen we de thema's en ambities vertalen naar concrete activiteiten en doelen.

Thema 1: STERK EN EIGENTIJD'S ONDERWIJS

In onze beweging naar vernieuwend onderwijs staat de regie van de leerling over zijn/haar eigen leerproces centraal. We willen toewerken naar een betekenisvol onderwijsaanbod waarin onze leerlingen meer te kiezen hebben. Zo kunnen zij voor een belangrijk deel zelf hun eigen route binnen de school en richting het vervolgonderwijs uitstippelen. Om ons onderwijs (nog) meer aan te laten sluiten op de beroepspraktijk besteden we aandacht aan opdrachten die ECHT zijn, dit zijn opdrachten die uitgevoerd worden in opdracht van lokale opdrachtgevers of een situatie creëren die overeenkomt met het toekomstige werk. Zo ECHT kan leren zijn!

Ambitie 1: Eigenaarschap binnen betekenisvol onderwijs

In ons onderwijs krijgen onze leerlingen de komende jaren steeds meer ruimte om zelf regie te nemen over hun ontwikkeling en leerproces, passend binnen de mogelijkheden van de school. We helpen ze hun eigen leerdoelen te formuleren, daarin zelf keuzes te maken en verantwoordelijkheid te leren nemen. Wij werken preventief in plaats van curatief, dit zie je terug in het handelen van medewerkers, maar ook in de manier waarop leerlingen eigenaarschap tonen in hun eigen ontwikkeling.

Om leerlingen meer eigenaarschap te geven, verbeteren en verdiepen we ons de komende jaren o.a. in de volgende onderwerpen:

- Differentiatie
- Formatief handelen
- Beroepsgerichte keuzevakken aanbieden
- Koppeling beroepspraktijk

Differentiatie wil zeggen dat we rekening houden met de verschillen tussen de leerlingen en dat we zorgen voor maatwerk. Op deze manier kunnen we leerlingen uitdagen en ondersteunen op hun eigen niveau.

Met formatief handelen leggen we de focus op het leerproces in plaats van op de resultaten en uitkomsten. Dit betekent o.a. dat we onze leerlingen regelmatig feedback geven op hun voortgang en hen stimuleren om zelf na te denken over hun leerproces.

Door beroepsgerichte keuzevakken aan te bieden krijgen leerlingen meer ruimte om hun eigen leerroute te bepalen en te ervaren dat ze zelf aan het roer staan. Ze hebben dan de mogelijkheid om hun eigen onderwijspakket vorm te geven. Het werken met beroepsgerichte keuzevakken draagt bij aan een betere doorstroom van het vmbo naar het mbo.

We streven ernaar dat leerlingen betekenis kunnen geven aan dat wat ze leren. Leren is steeds minder plaats- en tijdafhankelijk; leren doe je overal, ook buiten de lessen en in de virtuele wereld. In onze lessen voeren we ECHTE opdrachten uit die zijn gekoppeld aan de beroepspraktijk. Leerlingen werken individueel, samen en met het bedrijfsleven aan die opdrachten. De samenwerking met de omgeving levert een meerwaarde op voor de leerlingen en laat hun tegelijkertijd zien wat de regio Tilburg te bieden heeft.

Ambitie 2 (Wereld)burgerschap

We leven in een wereld die volop in beweging is en bereiden onze leerlingen daarom voor op een snel veranderende maatschappij en arbeidsmarkt. We willen onze leerlingen wereldwijd maken en ze ook de kennis, houding en tools geven om zichzelf staande te houden in – en bij te dragen aan de wereld van morgen. We maken leerlingen bewust van belangrijke thema's als duurzaamheid, verbondenheid, democratie en wereldburgerschap. Naast ontwikkeling van de basiscompetenties neemt het ontwikkelen van vaardigheden als kritisch denken, mediawijsheid, ondernemerschap, sociale vaardigheden, probleemoplossend vermogen (21st skills) een steeds belangrijkere plek in ons onderwijs.

In de komende jaren zullen we ons richten op verschillende activiteiten om onze ambities waar te maken. Dit gaan we doen:

- Onderzoeken van de mogelijkheden voor verdieping en verbetering van differentiatie en formatief handelen (en mogelijke andere vormen om eigenaarschap van leerlingen te bevorderen);
- Plannen maken en verder uitwerken voor het werken met beroepsgerichte keuzevakken (beroepsgericht en/of profiel overstijgend);
- Verder verdiepen en verbeteren van de vijf bouwstenen van de “De Rooi Pannen les”;
- Onderzoeken hoe we echte opdrachten in het onderwijs kunnen opzetten en implementeren;
- Opstellen en implementeren van een beleidsplan (wereld)burgerschap.

Thema 2: POSITIEF EN STIMULEREND KLIMAAT

We weten dat leerlingen beter presteren wanneer ze zich gezien en gehoord voelen op school. De goede sfeer op onze school is iets waar we trots op zijn en die we willen behouden. Een veilige omgeving, hoge verwachtingen, plezier en vertrouwen vormen de basis om tot leren en ontwikkeling te komen. Dat geldt niet alleen voor leerlingen, maar voor iedereen in de organisatie. Leerlingen en medewerkers werken in een veilige en positieve leeromgeving waarin gereflecteerd wordt op het eigen leerproces en waarin je mag leren van fouten.

Ambitie 1: De school een veilige haven

Om leerlingen maximaal tot ontwikkeling te laten komen, willen we in de komende jaren ons positieve klimaat versterken. Daarom willen we onze huidige aanpak uitbouwen en ons oriënteren op de ‘Transformatieve school’. Daarnaast onderzoeken we hoe we een plek kunnen creëren waar leerlingen elkaar ook na schooltijd kunnen ontmoeten en die bijdraagt aan een fijne en veilige omgeving buiten de lestijden.

Het idee van ‘De Transformatieve school’ gaat uit van het creëren van een inclusieve omgeving waarin leerlingen zich veilig, welkom en gewaardeerd voelen. Het is gebaseerd op een aanpak die zich niet alleen richt op de cognitieve ontwikkeling van leerlingen, maar ook op de sociale, emotionele en persoonlijke ontwikkeling. In ‘De Transformatieve school’ speelt de docent een cruciale rol in het creëren van een inclusieve omgeving.



Door gezamenlijk beleid te ontwikkelen op het gebied van fysieke en mentale veiligheid willen we de veiligheidscultuur en de veiligheidsvoorzieningen op school optimaliseren. Het beleid zal onder meer regels omvatten over het gebruik van smartphones en devices, eventuele extra ondersteuning door externe partijen en duidelijkheid over het omgaan met grensoverschrijdend gedrag.

We maken een verkenning naar een andere werkwijze/inrichting van het mentoraat naar een meer coachende begeleiding op maat. Dit stelt ons in staat om onze leerlingen beter te ondersteunen en hun groei en ontwikkeling te stimuleren.

Ambitie 2: Iedereen gelijke kansen

Onze leerling populatie is divers: de school wordt bezocht door leerlingen met verschillende achtergronden en thuissituaties. We zien diversiteit als een verrijking, maar ook als een uitdaging in het bevorderen van kansengelijkheid. Elke leerling moet de mogelijkheid krijgen om zijn of haar potentieel te bereiken, ongeacht achtergrond of culturele identiteit. We werken er dan ook hard aan om onze leerlingen de beste kansen en perspectief voor de toekomst te bieden.

Een goed contact met de ouders/verzorgers van onze leerlingen is daarin erg belangrijk. Als we de betrokkenheid van ouders/verzorgers van elke leerling kunnen versterken en zowel op school als thuis een consistent verhaal kunnen vertellen, creëren we nog meer gelijkheid. We gaan ons de komende jaren dan ook inzetten op het versterken van het educatief partnerschap, de samenwerking met ouders en omgeving. Middelen die we hiervoor gaan inzetten zijn: intensiveren van de samenwerking met de leerlingenraad en ouderwerkgroep, organiseren van een oudercontactdag, intensiveren van contact met thuis en verbeteren van de communicatie met ouders/ verzorgers.

We gaan onze maatwerktrajecten uitbreiden. We vinden het belangrijk dat leerlingen op onze school een Diploma op Maat kunnen halen. Leerlingen kunnen de vakken Nederlands, Engels, economie en wiskunde op een hoger niveau volgen en daar ook eindexamen in doen.

De doorlopende route naar het mbo wordt verder verkend en versterkt zodat de overgang naar het vervolgonderwijs nog soepeler kan verlopen.

Wij vinden het belangrijk dat ons onderwijs kosteloos is en blijft en toegankelijk is voor iedereen, ongeacht financiële of sociale achtergrond. Daarom gaan we de komende jaren het werken met laptops in alle leerjaren uitbreiden, interne en externe activiteiten organiseren die voor iedereen toegankelijk zijn, en onderzoeken wat de mogelijkheden zijn om schoolmaaltijden aan te bieden aan leerlingen.

Dit gaan we doen om onze ambities waar te maken:

- Scholing voor alle docenten, gekoppeld aan de schoolontwikkeling;
- Verkennen van de mogelijkheden die de 'transformatieve school' biedt voor onze school;
- Opzetten en inrichten van een veilige omgeving binnen de school, buiten lestijd;
- Opstellen en implementeren van veiligheidsbeleid;
- Oriëntatie en implementeren inrichting mentoraat;
- Opstellen en implementeren van beleid ouderbetrokkenheid;
- Onderzoek naar het aanbieden leerwerktrajecten en heterogene brugperiode;
- Borgen van ons 'kosteloos' onderwijs.

Thema 3: PASSENDE ONDERSTEUNING

Wij geloven dat alle kinderen recht hebben op onderwijs dat hen uitdaagt en dat rekening houdt met hun behoeften. Onze school biedt passend onderwijs. Kinderen gaan, als het kan, naar het regulier onderwijs. We staan voor doelgerichte ondersteuning van alle leerlingen. Dat doen we door ons te richten op de kerntaak onderwijs, door duidelijkheid te bieden in rollen taken en door kritisch te zijn op de reikwijdte van de ondersteuningstaak.

Ambitie 1: We doen het samen

Om passende ondersteuning te bieden aan onze leerlingen is samenwerking essentieel. Daarom willen we de samenwerking met externe partners, zoals de GGD, IMW, Leerplicht en Bureau HALT verder versterken. Ook borgen en versterken we de komende periode de samenwerking met R-Newt.

We voeren structureel leerlingenbesprekingen op maat en streven ernaar om het ontwikkelingsperspectiefplan (OPP) praktisch toepasbaar te maken en te integreren in de dagelijkse ondersteuning van onze leerlingen. Aan leerlingen die vallen onder categorie 2 en 3 bieden we ondersteuning zoals beschreven in ons Schoolondersteuningsprofiel.

In de komende jaren blijven we onze ondersteuningsstructuur optimaliseren en blijven we investeren in de ontwikkeling van het mentoraat, o.a. door middel van scholing en intervisie, gericht op preventief handelen en begeleiding op maat.

Ambitie 2: Leerling-ouder-school

Een goede samenwerking tussen leerling, ouders en school is onontbeerlijk voor goed onderwijs. Wij beschouwen ouders als onze belangrijkste partners bij het begeleiden en ontwikkelen van de leerlingen. In het streven naar vergroten van leerling- en ouderbetrokkenheid is een goed contact met leerling en ouders noodzakelijk.

Ook binnen dit thema zetten we in op het vergroten van de betrokkenheid van ouders, o.a. door het intensiveren van oudercontacten en het borgen van de ouderwerkgroep als klankbordgroep. We gaan meer samenwerken met externe organisaties om ouders te informeren over maatschappelijke en sociale vraagstukken waarmee zij en hun kinderen te maken kunnen krijgen. We organiseren deze bijeenkomsten in het schoolgebouw om de betrokkenheid en verbinding te vergroten.

Wat we doen om onze ambities waar te maken:

- Opstellen en implementeren van rollen en taken medewerkers ter bevordering van het doelgericht aanbieden van ondersteuning;
- Versterken van het mentoraat op het gebied van ondersteuning en begeleiding van leerlingen op maat;
- Optimaliseren van de ondersteuning structuur door het opzetten en invoeren van structurele leerlingbesprekingen op maat;
- Praktisch toepasbaar maken van het opp;
- Eigenaarschap van leerlingen bevorderen bij oudercontactdagen: de leerling is regisseur van het gesprek;
- Structureel intensiveren van contacten met externe partners;
- Verdiepen en borgen van contacten r-newt;
- Intensiveren van oudercontacten door o.a. Het organiseren van ouderbijeenkomsten.
- Efficiënter maken van de cyclus van leerlingbesprekingen, waarbij vooral de leerling aan zet zal zijn.

Thema 4: PROFESSIONELE LEER- EN WERKOMGEVING

Ons belangrijkste doel is kwalitatief goed onderwijs bieden en behouden. Een professionele cultuur, gericht op leren en ontwikkelen, levert daar een belangrijke bijdrage aan. Verder is het essentieel om onze ambities en ontwikkellijnen te sturen, te volgen en te borgen. Focus, het stellen van prioriteiten, het maken van keuzes zijn daarin van belang, maar ook het creëren van ruimte, scholing en (ontwikkel)tijd. Deze zorgen ervoor dat de verandering die we willen zien ook echt kan plaatsvinden.

Ambitie 1: Goed werkgeverschap en werknemerschap

We willen het beste onderwijs voor onze leerlingen en om dat te kunnen realiseren willen we blijvend investeren in elkaar, als onderwijsteam. Samen maken wij onderwijs en daarmee het verschil voor onze leerlingen. We geloven ook dat we samen ECHT het beste onderwijs kunnen bieden als we gelukkige medewerkers hebben; medewerkers die met hun vakkennis, talenten en interesses vol gaan voor onze ambities. Het creëren van een plezierig, motiverend en stimulerend klimaat is daarom van belang. Maar ook het bieden van opleidingsmogelijkheden, goede begeleiding van startende docenten, het bieden van carrièreperspectieven en het anticiperen op werkdruk is een belangrijk thema in het bevorderen van een plezierig werkklimaat. Werkdruk is een belangrijk onderwerp waarover we regelmatig en transparant met elkaar in gesprek gaan. Om blijvend zicht te hebben op de ervaren werkdruk voeren we cyclisch medewerker tevredenheidsonderzoeken uit en is het thema werkdruk een vast onderdeel van de gesprekken in de gesprekkencyclus. Als gevolg van de pandemie is dit een actueel onderwerp geworden waar we de komende beleidsperiode actief op willen investeren.

Een proces van verandering en keuzes maken begint bij onszelf en gaat over de wil om in beweging te komen, om te willen investeren in groei en ontwikkeling van jezelf en van elkaar. In de komende jaren ligt de focus in het (ontwikkelingsgerichte) HR-beleid op het versterken van de professionele cultuur binnen de scholen, op leren van en met elkaar, ruimte en verantwoordelijkheid pakken en op het samen bouwen aan school- en onderwijsontwikkeling. Hierin is sprake van een evenredige hoeveelheid aandacht voor OOP /OP en management: iedereen in de organisatie ontwikkelt zich. Net als dat voor leerlingen geldt, geldt ook voor medewerkers dat tijd en ruimte, vertrouwen, je veilig en gesteund voelen, ervaren dat je fouten mag maken, voorwaarden zijn om jezelf te ontwikkelen.

Ambitie 2: Samen werken, samen leren en samen verbeteren

Er zit veel talent, expertise, ervaring en creativiteit in onze medewerkers. We willen die krachten en talenten stimuleren, benutten en verbinden om ons onderwijs verder te ontwikkelen. We zetten meer in op samenwerking. Onze gezamenlijke missie en visie is het centraal verbindend element in onze samenwerkingsactiviteiten. Een belangrijk aandachtspunt in dat kader is het verbeteren van de interne communicatie, zodat voor iedereen duidelijk is waar we naar toe gaan en wat we



van elkaar verwachten. Om te voorkomen dat de waan van de dag regeert, werken we met teams met gezamenlijke doelen en gaan we op zoek naar effectieve samenwerkingsstructuren. We nemen regelmatig de tijd om te reflecteren op voortgang en resultaten en zorgen ervoor dat regie en verantwoordelijkheden duidelijk belegd zijn.

Het vakmanschap van OOP en OP speelt een belangrijke rol in het creëren van een stimulerend pedagogisch klimaat. Om effectief te kunnen zijn in het ondersteunen van leerlingen in hun ontwikkeling, moeten we beschikken over een grondige kennis van ons vakgebied en over de vaardigheden om die vakkennis over te brengen op leerlingen. We zullen bovendien in staat moeten zijn om te differentiëren en lessen aan te passen aan de verschillende behoeften van individuele leerlingen.

In de komende periode gaan we het scholingsbeleid verder ontwikkelen. De inzet van het scholingsbudget wordt samen met de inzet van de professionaliseringsuren onderwerp van gesprek in het ambitiegesprek tussen leidinggevende en medewerker.

Wat we doen om onze ambities waar te maken:

- Cyclisch monitoren van de ervaren werkdruk, vast onderwerp van gesprek maken, bij ervaren verhoogde werkdruk samenwerken in de reductie en preventief sturen op werkdruk;
- Opstellen en implementeren van een inductieplan begeleiding nieuwe medewerkers;
- Stimuleren van inductiebeleid, passend bij de schoolontwikkeling;
- Ontwikkelen en implementeren van een effectieve samenwerkingsstructuur;
- Ontwikkelen en implementeren van beleid interne communicatie;
- Structureel en cyclisch in gesprek over loopbaanontwikkeling, ambities en uitdagingen, onderzoeken van ontwikkelingskansen en kansen creëren tot interne mobiliteit.

Planmatig handelen

We vinden het belangrijk om de voortgang van deze ambities en doelstellingen te borgen in onze planvorming voor de komende vier schooljaren. Om dit goed aan te pakken organiseren we planmatig handelen als volgt.

Twee jarig plan en werkagenda's

Het schoolplan geeft richting en maakt ambities duidelijk. Het plan krijgt vooral waarde als het door alle betrokkenen wordt omarmd en er afspraken gemaakt worden over een gezamenlijke aanpak, communicatie, uitvoering en tijdspad. Een belangrijk aandachtspunt is focus en het zetten van kleine, haalbare stappen. Daarnaast speelt tijd om regelmatig stil te staan en te kijken naar wat goed gaat en wat beter kan een belangrijke rol.

Wat we de komende beleidsperiode gaan doen is het volgende:

- planmatig werken volgens de Plan, Do, Check, Act-cyclus;
- onze successen vieren en zichtbaar maken voor zowel leerlingen, ouders als medewerkers;
- borgen van onze opbrengsten en resultaten.

We willen veel, staan te trappelen om alles aan te pakken, maar moeten ook prioriteiten stellen en keuzes maken. Onze ambities hebben we daarom vertaald in een tweejarig plan. Deze wordt vervolgens weer elk jaar uitgewerkt in een werkagenda waarin concrete (beoogde) resultaten zijn opgenomen, op basis van haalbare stappen.

De brug bouwen terwijl we erop lopen

Voor alle innovatie- en ontwikkelteams geldt dat zij – in lijn met onze waarden – de ruimte krijgen om eigenaarschap te tonen en verantwoordelijkheid te nemen voor het project waar ze aan werken. Dat houdt in dat iedereen in de organisatie actief betrokken is bij de planning, besluitvorming en evaluatie van het project en de ruimte krijgt om eigen ideeën en oplossingen aan te dragen en uit te voeren. Ruimte voor eigen inbreng betekent natuurlijk niet dat er geen kaders zijn waarbinnen gewerkt wordt, maar wel dat er voldoende vrijheid is om te zoeken naar oplossingen en om nieuwe ideeën uit te proberen (en dus om te leren van successen en van mislukkingen). De inbreng van leerlingen en ouders speelt daarin overigens een belangrijke rol. Als we het voor de leerlingen echt anders willen gaan doen, als we hen echt willen zien, dan zullen we ook hen in de ontwikkeltrajecten een stem moeten geven.

Overzicht van activiteiten 2023-2027

Thema 1

- Onderzoeken van de mogelijkheden voor verdieping en verbetering van differentiatie en formatief handelen (en mogelijke andere vormen om eigenaarschap van leerlingen te bevorderen);
- Plannen maken en verder uitwerken voor het werken met beroepsgerichte keuzevakken (beroepsgericht en/of profiel overstijgend);
- Verder verdiepen en verbeteren van de vijf bouwstenen van de 'de rooi pannen les';
- Onderzoeken hoe we echte opdrachten in het onderwijs kunnen opzetten en implementeren;
- Opstellen en implementeren van een beleidsplan (wereld)burgerschap.

Thema 2

- Scholing voor alle docenten, gekoppeld aan de schoolontwikkeling;
- Verkennen van de mogelijkheden die de 'transformatieve school' biedt voor onze school;
- Opzetten en inrichten van een veilige omgeving binnen de school, buiten lestijd;
- Opstellen en implementeren van veiligheidsbeleid;
- Oriëntatie en implementeren inrichting mentoraat;
- Opstellen en implementeren van beleid ouderbetrokkenheid;
- Onderzoek naar het aanbieden leerwerktrajecten;
- Borgen van ons 'kosteloos' onderwijs.

Thema 3

- Opstellen en implementeren van rollen en taken medewerkers ter bevordering van het doelgericht aanbieden van ondersteuning;
- Versterken van het mentoraat op het gebied van ondersteuning en begeleiding van leerlingen;
- Optimaliseren van de ondersteuning structuur door het opzetten en invoeren van structurele leerlingbesprekingen op maat;
- Praktisch toepasbaar maken van het opp;
- Eigenaarschap van leerlingen bevorderen bij oudercontactdagen: de leerling is regisseur;
- Structureel intensiveren van contacten met externe partners;
- Verdiepen en borgen van contacten r-newt;
- Intensiveren van oudercontacten door o.a. Het organiseren van ouderbijeenkomsten.
- Efficiënter maken van de cyclus van leerlingbesprekingen, waarbij vooral de leerling aan zet zal zijn.

Thema 4

- Cyclisch monitoren van de ervaren werkdruk, vast onderwerp van gesprek maken, bij ervaren verhoogde werkdruk samenwerken in de reductie en preventief sturen op werkdruk;
- Opstellen en implementeren van een inductieplan begeleiding nieuwe medewerkers;
- Stimuleren van inductiebeleid, passend bij de schoolontwikkeling;
- Ontwikkelen en implementeren van een effectieve samenwerkingsstructuur;
- Ontwikkelen en implementeren van beleid interne communicatie;
- Structureel en cyclisch in gesprek over loopbaanontwikkeling, ambities en uitdagingen, onderzoeken van ontwikkelingskansen en kansen creëren tot interne mobiliteit.

Deel 3

Kader en organisaties

5. Strategisch kader scholengemeenschap

Omdat de bovenschoolse, strategische speerpunten richting geven aan de ontwikkeling van ons schoolplan, gaan wij hier kort in op de strategische kaders van De Rooi Pannen, benoemen we de centrale ambitie van De Rooi Pannen met bijbehorende speerpunten voor de komende jaren, geven een korte beschrijving van de kwaliteitskaders en schetsen de belangrijkste uitgangspunten van het strategisch personeelsbeleid.

Eerst een korte beschrijving van de De Rooi Pannen

Onze school is onderdeel van scholengemeenschap De Rooi Pannen: een unieke scholengemeenschap voor vmbo en mbo op het gebied van handel & ondernemen, horeca, toerisme & recreatie, vormgeving en marketing & evenementen. De Rooi Pannen staat bekend als een merk met een ijzersterk imago: regionaal, nationaal en ook internationaal. “Be the best and tell it” is het uitgangspunt in de communicatie naar in- en externe stakeholders. De Rooi Pannen heeft naast de vestiging in Tilburg ook vestigingen in Eindhoven en Breda.

Op de scholen van De Rooi Pannen komen werelden samen in prachtige praktijkfaciliteiten: onze leerlingen ontvangen er bijvoorbeeld gasten in restaurants en hotels en verkopen producten in ons winkelcentrum.

Kenmerkend voor het onderwijs op alle scholen van De Rooi Pannen:

1. Een kleinschalige opzet
2. Een praktijkgerichte aanpak
3. Ondernemende leerlingen.

Missie, ambitie en speerpunten De Rooi Pannen

De missie van De Rooi Pannen luidt: “we leren elk kind het beste uit zichzelf te halen.” De centrale ambitie die daaruit volgt is om leerlingen het beste praktijkgerichte onderwijs te bieden. De beroepspraktijk vormt dan ook het hart van het onderwijs op alle scholen: in alle facetten van ons onderwijs staat de praktijk centraal. We willen met ons onderwijs leerlingen laten uitgroeien tot succesvolle vakmensen en zelfbewuste jongvolwassenen die weten wat ze waard zijn.

Uitgangspunten beleid De Rooi Pannen

De speerpunten die de komende jaren de agenda binnen de Rooi Pannen bepalen en die dus ook voor VMBO Tilburg relevant zijn:

1. verdere versterking en positionering van het praktijkgericht onderwijsaanbod;
2. de logischerwijs daarmee gepaard gaande onderwijsvernieuwing en het aanbod van eigentijds onderwijs;
3. het door ontwikkelen van een professionele leer- en werkomgeving

Deze speerpunten geven focus en richting aan de ontwikkeling van het onderwijs op de scholen/afdeling, maar bieden ook ruimte voor een eigen vertaling op school-/afdelingsniveau.

6. Onderwijskundig beleid

Pedagogisch-didactisch klimaat

Voorwaardelijk voor goed onderwijs is op de eerste plaats het opbouwen en onderhouden van een goede pedagogische relatie die uitgaat van wederzijds respect. Deze relatie komt het best tot haar recht in een kleinschalige, veilig schoolomgeving. Leerlingen kennen elkaar en voelen zich gehoord. Binnen de afdeling hebben we uitgebreid gesproken over de vraag welk gedrag bijdraagt aan het behouden van een goed pedagogisch klimaat. We hebben de onderstaande uitgangspunten geformuleerd. Door te handelen vanuit deze gedeelde uitgangspunten profileren we ons als rolmodel in gewenst gedrag voor de leerlingen. Deze uitgangspunten zijn congruent toepasbaar voor medewerkers, leerlingen en ouders.

Verantwoordelijkheid

- We werken oplossingsgericht, we denken in kansen;
- We zijn voorbereid en hebben onze spullen op orde;
- We voelen gedeeld eigenaarschap over onze schoolomgeving en zorgen samen voor een schone school;
- We staan open voor verschillende inzichten en respecteren andermans mening, overtuigingen en eigendom;
- We zijn samen verantwoordelijk voor onze werkomgeving en ondersteunen elkaar in het handhaven van de regels.

Betrokkenheid

- We staan voor elkaar klaar en helpen elkaar;
- We werken ontwikkelingsgericht en zijn betrokken bij onze gezamenlijke ontwikkeling;
- We zijn geïnteresseerd en tonen belangstelling in elkaar;
- We weten wat er op school van ons wordt verwacht;
- We zorgen met elkaar voor een positief schoolklimaat.

Veiligheid

- We handelen proactief en niet curatief;
- We respecteren elkaar en laten elkaar in de waarde;
- We behandelen ieder gelijk handelen proactief ter bate van kansengelijkheid;
- We dragen samen zorg voor een veilige omgeving voor iedereen.

Daarnaast is goed functionerend educatief partnerschap essentieel voor de optimale ontwikkeling van de individuele leerling. Ouders zijn voor ons partner bij de begeleiding en ontwikkeling van de leerling. Wij betrekken hen als volwaardig gesprekspartner in de begeleiding. Wij borgen de relatie met ouders en verzorgers door.

Schoolklimaat

Ons streven is dat de werkwijze tussen alle personen in de school een samenhangend geheel vormt. We werken samen aan het vergroten van onze collectieve professionaliteit. Samen met leerlingen werken we aan de vormgeving van het onderwijs. Er is een klimaat waarin wij iets voor elkaar over hebben en willen samenwerken. Wij zijn ervan overtuigd dat het onze rol is om positieve relaties te ontwikkelen binnen de groep (dit geldt zowel voor de groep leerlingen als voor het team waar we zelf deel van uitmaken). Wij houden van uitdaging en gaan actief op zoek naar oplossingen. Wij spreken regelmatig met elkaar af hoe we met elkaar omgaan.

Onderwijsaanbod

De Rooi Pannen Tilburg Vmbo bedient alle leerwegen van het vmbo (basis, kader en gemengd theoretisch) en kenmerkt zich door het profiel D&P (dienstverlening en producten), HBR (horeca, bakkerij en recreatie) en MVI (media, vormgeving, ICT). De school biedt een breed en op kerndoelen gebaseerd onderwijsaanbod aan in de onderbouw en in de bovenbouw is het aanbod dekkend voor

de examenprogramma's. Ons aanbod sluit aan bij het niveau van de leerling. Onze doelstelling is dat leerlingen een ononderbroken ontwikkeling kunnen doorlopen in een aantrekkelijke en uitdagende leeromgeving. Het onderwijsaanbod (reguleren schoolvakken en extra aanvullen aanbod) is uitgewerkt in een lessentabel die jaarlijks gepubliceerd wordt in de schoolgids.

Brugperiode

Leerjaar 1 en 2 vormen samen de brugperiode, waarin wij voorbereiden op één van de leerwegen. Naast algemene vakken komen in leerjaar 1 de vakken handel, vormgeving, horeca, bakkerij en recreatie aan bod. De mentorles/het begeleidingsuur is een moment waarin de mentor zaken bespreekt met de klas of met de leerling.

Leerjaar 1

In leerjaar 1 zijn de leerlingen ingedeeld in de klassen Voorbereidend Kader/Mavo (VKM) en Voorbereidend Basis/ Kader (VBK). In welke klas een leerling geplaatst wordt, is afhankelijk van het advies van de basisschool. Eind leerjaar 1 kiest de leerling voor D&P (dienstverlening en producten), HBR (horeca, bakkerij en recreatie) of MVI (media, vormgeving, ICT). Wie naar de mavo gaat, kan kiezen voor Handel Ondernemen-Vormgeving of Media-Vormgeving-ICT.

Leerjaar 2

- Aan het einde van dit leerjaar volgt definitieve plaatsing in een leerweg. We verwachten dat als een leerling in een:
- VB-klas zit, deze in leerjaar 3 en 4 de Basisberoepsgerichte leerweg gaat doen.
- VKM-klas zit, deze in leerjaar 3 en 4 de Kaderberoepsgerichte leerweg of mavo gaat doen.

Beroepsgerichte mavo

- Het diploma Theoretische of Gemengde leerweg is te behalen.
- Er wordt een praktijkgericht programma gevolgd waar de nadruk ligt op het aanleren van beroepsgerichte vaardigheden.
- Mavo leidt naar drie- of vierjarige opleidingen in het mbo.
- Ook havo is mogelijk na het behalen van je diploma.

Kaderberoepsgerichte leerweg

- Het beroepsgericht programma Handel-Ondernemen Vormgeving of Horeca-Bakkerij-Recreatie wordt gevolgd.
- De Kaderberoepsgerichte leerweg stelt hogere eisen aan het beheersen van de theorie en het bezitten van vaardigheden.
- De Kaderberoepsgerichte leerweg leidt naar drie- en vierjarige opleidingen in het mbo.

Basisberoepsgerichte leerweg

- Het beroepsgericht programma Handel-Ondernemen Vormgeving of Horeca-Bakkerij-Recreatie wordt gevolgd.
- De Basisberoepsgerichte leerweg stelt minder hoge eisen aan het beheersen van de theorie en het bezitten van vaardigheden.
- De Basisberoepsgerichte leerweg leidt naar één- en tweejarige opleidingen in het mbo.

Diploma op maat

In de basisberoepsgerichte leerweg en in de kaderberoepsgerichte leerweg kun je een diploma op maat behalen. Dat betekent dat je één of meerdere vakken op een hoger niveau volgt en afsluit.

Dienstverlening en producten

Het opzetten van een webshop is heel wat anders dan reclame maken voor een feest en het ontwikkelen van een app is weer anders dan het organiseren van een concert. Binnen het programma Dienstverlening en producten maken leerlingen kennis met alles wat hiermee te maken heeft: het ontwerpen van posters, flyers, programmaboekjes et cetera. Maar ook marketing, omgaan met klanten en het maken en onderhouden van een website komen aan bod. Er wordt gewerkt met hout, verf, metaal, computers, camera's en inzet van multimedia. Er wordt twee- en driedimensionaal gewerkt. Ook maken leerlingen kennis met hospitality. Oftewel: een creatieve, ondernemende basis waar de leerling alle kanten mee op kan.

Horeca-Bakkerij-Recreatie

De leerling maakt kennis met horeca, bakkerij en recreatie. Onderwerpen die aan bod komen, zijn bijvoorbeeld hygiëne, veiligheid, gezonde voeding, diverse kook- en baktechnieken, serveren en het ontvangen van gasten tijdens hun vakantieverblijf. Je leert veel vanuit de echte praktijk. We hebben immers eigen keukens en een eigen restaurant. Wat de leerling na onze opleiding ook gaat doen, hij leert bij ons hoe je gastvrij met mensen omgaat. En dat is altijd nuttig.

Media-Vormgeving-ICT

Je bent technisch en creatief bezig. Je leert over software en hardware van computers en je gaat ook computers repareren. Je gaat aan de slag met films monteren, foto's bewerken, apps bouwen en robotica. Ook leer je de basis van het vormgeven, je leert welke tools je hierbij kunt gebruiken en je gaat je product ook echt maken. Dit kan een flyer zijn, een 3D-print of een echt werkende game.

Stage

Op onze school is stagelopen een belangrijk onderdeel van de opleiding. In de echte praktijk wordt veel geleerd en ervaring opgedaan. De leerlingen zijn zelf verantwoordelijk voor het vinden van een stageadres. Tijdens de stage komt altijd een docent op bezoek om te informeren hoe het gaat. De stageopdrachten staan in het digitale programma Teamsport. Gemiste stage-uren moeten worden ingehaald.

Leerjaar 3

In leerjaar 3 kennen we één oriëntatiestage van twee aaneengesloten weken voor alle leerwegen.

Leerjaar 4

In leerjaar 4 is de stage een groot onderdeel van de opleiding. De leerlingen van de Basisberoepsgerichte leerweg lopen gedurende het schooljaar twee keer stage bij twee verschillende bedrijven. De leerlingen lopen in de eerste stageperiode stage op één vaste dag in de week en hebben één keer een blokstage van vijf aaneengesloten dagen. Rond de kerstvakantie wordt er gewisseld van stageadres en starten zij met de tweede stageperiode. Deze is qua indeling gelijk aan de eerste. De leerlingen van de Kaderberoepsgerichte leerweg hebben één keer per jaar een blokstage van twee aaneengesloten weken. In leerjaar 4 lopen de leerlingen van de Basisberoepsgerichte leerweg één dag in de week stage. De leerlingen van de Kaderberoepsgerichte leerweg en de mavo hebben één keer per jaar een blokstage van twee aaneengesloten weken.

Burgerschapsvorming

Burgerschapsvorming heeft betrekking op het vermogen om in de democratische Nederlandse samenleving te participeren als actief burger en daarbij zelfstandig en verantwoord te handelen. Hier wordt op school aandacht aan besteed door middel van het bijbrengen van respect voor en kennis van de basiswaarden van de democratische rechtsstaat. Deze basiswaarden omvatten: vrijheid van meningsuiting, het gelijkheidsbeginsel, begrip, verdraagzaamheid, het afwijzen van onverdraagzaamheid en discriminatie, en autonomie & verantwoordelijkheidsbesef. Deze basiswaarden komen aan bod in de lessen maatschappijleer, verzorging en mens en maatschappij. Naast het ontwikkelen van de basiswaarden wordt er binnen ons onderwijs ook aandacht besteedt aan het ontwikkelen van vaardigheden als kritisch denken, mediawijsheid, ondernemerschap, sociale vaardigheden en probleemoplossend vermogen.

Onderwijstijd

De school voldoet aan de wettelijke normen die gesteld worden aan de onderwijstijd. Voor het vmbo geldt een wettelijke verplichte onderwijstijd van 3.700 uur. Onderwijstijd wordt gemeten over de gehele schoolloopbaan van een leerling in plaats van per schooljaar. De school heeft beleidsruimte ten aanzien van de invulling, spreiding en planning van onderwijstijd. Hiermee wordt de maximale ruimte voor het leveren van maatwerk aan leerlingen mogelijk gemaakt. Aan het einde van leerjaar 4 moet een leerling minimaal 3.700 uur aan onderwijstijd hebben ontvangen. De onderwijstijd en onderwijsplannen worden gewaarborgd door de centrale dienst Kwaliteitszorg/Interne controle in samenspraak met de school.

7. Veiligheidsbeleid

Als school willen we een veilig leerklimaat bieden waarin preventieve en curatieve maatregelen genomen worden om ongewenst gedrag te voorkomen en te bestrijden. Pesten en ander respectloos gedrag worden kwalijk genomen. Dit kan zelfs leiden tot definitieve verwijdering van school. Bij ongeregelde heden, ook buiten het schoolterrein, worden direct maatregelen genomen. Een strafbaar feit in of rondom de school moet altijd worden gemeld bij de politie. Onder strafbare feiten wordt onder meer verstaan:

- Psychische geweld (zoals bedreiging) en lichamelijk geweld;
- Diefstal en vernieling;
- Seksuele intimidatie;
- Het in bezit hebben of gebruik van wapens, drugs, alcohol, vuurwerk, gestolen goederen;
- Discriminatie

Een leerling mag zichzelf en andere leerlingen niet in gevaar brengen. Om overlast en ongelukken te voorkomen, staan wij daarom niet toe dat bijvoorbeeld vuurwerk wordt meegebracht (of afgestoken). Om een bijdrage te leveren aan de veiligheid op en om de school werken wij samen met andere scholen, politie, bureau Halt, justitie en de gemeente Tilburg. Afspraken hierover in vastgelegd in het convenant De veilige school.

Vertrouwenspersoon

Wanneer een leerling problemen of moeilijkheden ervaart, op school of binnen de thuissituatie kan de leerling uiteraard terecht bij de mentor, leerling coördinator of vakdocent. Mocht dit niet toereikend zijn hebben wij vier vertrouwenspersonen voor de leerlingen. Ook voor het personeel zijn er vertrouwenspersonen aanwezig die vanuit De Rooi Pannen breed werken.

Anti-pest beleid

Onze school beschikt ook over een anti-pest protocol. In dit pestprotocol van De Rooi Pannen Tilburg Vmbo staan afspraken over wat we doen bij pesten en hoe we pestgedrag kunnen voorkomen. Dit protocol is er om het schoolpersoneel, leerlingen, ouders en verzorgers te informeren over alles wat de school doet aan een zo veilig mogelijk schoolklimaat. Daarnaast is er ook een anti-pest coördinator aanwezig.

GSA-coördinator

GSA staat voor Gender & Sexuality Alliance. De Rooi Pannen Tilburg vmbo vindt het van belang dat iedereen zichzelf kan zijn en waar het veilig is om voor je seksuele voorkeuren uit te komen, hierbij is ook een GSA-coördinator aangesteld.

8. Kwaliteitszorg

Het kwaliteitszorgsysteem van De Rooi Pannen is een instrument om kritisch naar de ontwikkeling van ons onderwijs te (blijven) kijken, om daarover in gesprek te gaan en om te onderzoeken waar verbetering, vernieuwing mogelijk is. Daarin leggen we de lat hoog voor onszelf. Op vaste momenten en op verschillende niveaus verzamelen we op onze scholen informatie over de kwaliteit van ons onderwijs. We duiden die informatie, trekken conclusies over waar we staan en hoe we ons ontwikkelen. Van daaruit maken we plannen, bepalen/ herzien we onze richting en ondernemen actie. Het strategisch meerjarenbeleidsplan van De Rooi Pannen vormt het vertrekpunt in die PDCA-cyclus. Het plan maakt duidelijk waar we ons de komende jaren gezamenlijk voor inzetten en geeft kaders voor de doorvertaling op locatieniveau.

Visie op kwaliteitszorg

Als school vinden wij professionalisering erg belangrijk omdat dit direct effect heeft op de kwaliteit van het onderwijs. Samen kijken we jaarlijks naar de behoeften en van medewerkers en noodzakelijkheden in de professionele ontwikkeling van de school. Vervolgens wordt scholingen gepland. Iedereen binnen de school krijgt de ruimte voor professionalisering. Vaak zijn intercollegiale consultaties, persoonlijke leerdoelen en ontwikkelgesprekken leidend voor de professionalisering. Dit gebeurt wel altijd in overleg met de directe leidinggevende.

Ons kwaliteitszorgsysteem is een instrument om kritisch naar onszelf te (blijven) kijken. Ook al hebben we de basis op orde: we leggen de lat hoog voor onszelf. De kwaliteitsindicatoren, die zijn ondergebracht in een factsheet, kenmerken zich door diepgang, met kengetallen per school en per leerweg, om er in de onderwijsteams mee aan de slag te kunnen.

Kwaliteitszorg bij De Rooi Pannen is een samenspel tussen de centrale dienst Kwaliteitszorg/Interne controle, de school en onderwijsteams, omdat we de kwaliteitszorg dicht bij het onderwijs georganiseerd willen hebben. De centrale dienst Kwaliteitszorg/Interne controle faciliteert de scholen door het beschikbaar stellen van gemeenschappelijke formats en het beheren en archiveren van alle onderwijsdocumenten.

Stelstel van kwaliteitszorg

De Rooi Pannen verzorgt kwalitatief goed (beroeps)onderwijs. Het is van belang dat om deze kwaliteit ten minste te behouden en waar mogelijk te verbeteren. Daarbij worden scholen in toenemende mate gevraagd om zich via objectieve metingen te verantwoorden. Om deze twee doelen, het behoud en verbetering van de kwaliteit en het objectief verantwoorden daarvan, te bereiken beschikt De Rooi Pannen onder andere over een integraal systeem voor cyclische kwaliteitszorg.

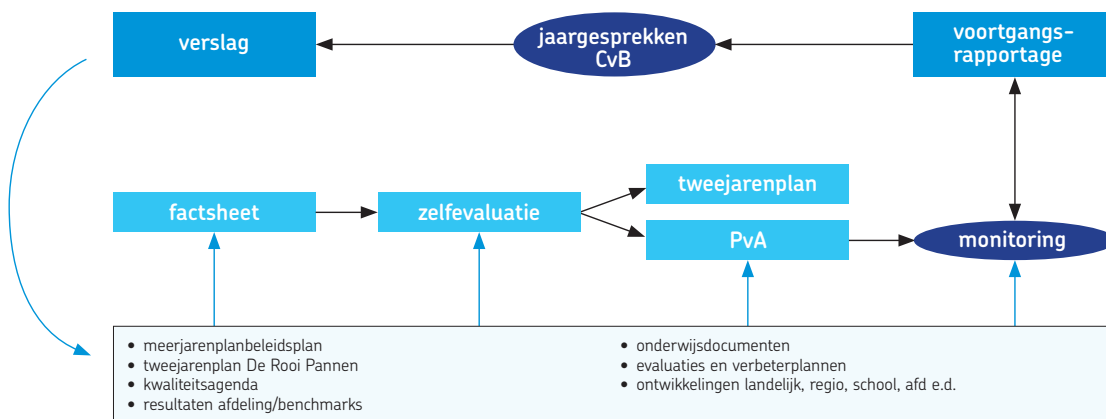
Bij de uitvoering worden de onderwijskaders vo van de Inspectie voor het Onderwijs betrokken. Om volledig 'in control' te zijn kiest De Rooi Pannen voor een drieslag. Het bestuur houdt zicht op de hele organisatie, het management van de school houdt zicht en grip op de processen en risico's binnen de school en de adjunct-directeur kent de risico's binnen de individuele leerweg en handelt daarnaar. Hiervoor zijn bij de verschillende aspecten concrete doelen geformuleerd.

De Rooi Pannen hanteert voor het kwaliteitszorgsysteem de plan-do-check-act-cyclus die gebaseerd is op de pijlers van De Rooi Pannen en de kwaliteitsgebieden en standaarden van de onderzoekskaders vo van de Inspectie van het Onderwijs. De kwaliteitszorgcyclus is een tweejaencyclus, waarbij in de even jaren resultaten worden verzameld en in de oneven jaren de metingen, evaluaties en nieuwe plannen worden gemaakt. Deze tweejaencyclus verwerken wij ook in ons schoolplan.

Op basis van factsheets op schoolniveau met hierin de meest relevante resultaten en documenten zoals het meerjarenbeleidsplan, het Tweejaarsplan De Rooi Pannen, swot's, onderwijsresultaten, benchmarks, audits en andere bronnen maken de vo scholen tweemaal een zelfevaluatie. Vervolgens stelt de school de ambities voor vier jaar en de speerpunten voor de komende twee jaar vast, die worden vastgelegd in het tweejaarsplan en/of schoolplan van de school. Daarnaast wordt het plan van aanpak gemaakt, waarin de uitkomsten van de zelfevaluatie en input vanuit andere plannen worden vertaald naar smart-geformuleerde doelen. Periodiek wordt verantwoording afgelegd bij het College van Bestuur.

Het kwaliteitszorgsysteem wordt iedere twee jaar geëvalueerd en daar waar nodig verfijnd.

Figuur: kwaliteitszorgcyclus De Rooi Pannen



Plan & Do VMBO Tilburg

Dit schoolplan is ons centrale beleidsdocument voor het vmbo Tilburg. Dit document wordt één keer per vier jaar opgesteld en jaarlijks bijgesteld. Het bevat visie-uitspraken op het gebied van onderwijs, organisatie en personeel en geeft daarmee richting aan het proces van onderwijs-, organisatie- en personeelsontwikkeling op onze school.

Elke twee jaar stellen wij aan de hand van het schoolplan een plan van aanpak op. Het plan van aanpak dat binnen De Rooi Pannen wordt gebruikt kent een vaste opbouw. Het bevat de doelen die we de betreffende twee jaar willen bereiken. Deze doelen worden belegd bij eigenaren. Dit kunnen teams, secties, het MT, portefeuillehouders of individuele functionarissen zijn. In het plan van aanpak staat vermeld aan welke schoolbrede projecten gewerkt wordt. De schoolbrede projecten stimuleren dat leerlingen een ononderbroken ontwikkelproces kunnen doorlopen en dat het onderwijs wordt afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van leerlingen. Tevens komen deze schoolbrede projecten voort uit het meerjarenbeleidsplan dat vanuit De Rooi Pannen wordt opgesteld.

Het plan van aanpak is voor teams en secties een belangrijke informatiebron voor het opstellen van een eigen teamplan en vakwerkplan.

Instrument	Periode
Schoolplan	eens per jaar bijstellen
Plan van aanpak	juni/juli
Teamplan en vakwerkplannen	augustus/september

Check & Act

Op alle niveaus binnen de school wordt op gezette tijden kritisch gekeken of de uitvoering van werkzaamheden nog steeds aansluit bij de verwachtingen die we hebben uitgesproken in dit schoolplan:

- We hebben onze onderwijsvisie vertaald in een onderwijsinrichting en de aanpak van het leerlingbegeleidingsproces.
- We hebben uitspraken gedaan over de wijze waarop we willen samenwerken.
- We hebben ambities op het gebied van personeelsinzet en personeelsontwikkeling geformuleerd.
- We hebben speerpunten benoemd.

Deze verwachtingen vormen het toetsingskader waaraan de eigen werkpraktijk kan worden gespiegeld. Dit spiegelen gebeurt in teams, secties, werkgroepen, projectgroepen, MT etc. Het gebeurt op gezette tijden en volgens een vast ritme: waarnemen (wat zien we, horen we, merken we), beoordelen (wat zijn successen en waar wijkt de praktijk af van wat we met elkaar hebben afgesproken) en ingrijpen (acties formuleren voor nu en later). Voor deze gesprekken maken we gebruik van een format voor zelfevaluatie. De zelfevaluatie die door teams en secties worden uitgevoerd, vormen de input voor de zelfevaluatie van het MT.

Als deze manier van werken gemeengoed is op onze school, kunnen we spreken van een kwaliteitscultuur. Daarnaast zijn we ervan overtuigd dat het goed voeren van deze gesprekken gaat bijdragen aan de versterking van onze cultuur. Het zal namelijk veel van onze samenwerking vragen (luisteren naar elkaar, onderbouwen van meningen, oordeel uitstellen, samen besluiten nemen, feedback geven, houden aan afspraken, etc.).

In dit proces van continue verbetering maken we gebruik van indicatoren. Dit zijn indicatoren die voor ons een 'signaalfunctie' hebben. Ze maken inzichtelijk waar we als school voor staan, op welke fronten successen worden geboekt en waar mogelijk problemen (gaan) ontstaan. De factsheet die binnen De Rooi Pannen wordt gebruikt, hebben we als school aangevuld met indicatoren die in het licht van onze ambities van waarde zijn.

Het kan gaan om vragen uit leerlingenquêtes en ouderenquêtes, specifieke vragen uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek of de teammonitor. Er is hiervoor een eigen vmbo-'dashboard'.

Scores op indicatoren worden nooit op zichzelf beoordeeld. De scores zijn niet bedoeld om af te rekenen. Scores worden altijd in samenhang met een kwalitatieve analyse besproken in een verklarend gesprek. Het gaat niet om goed/slecht. Scores op indicatoren moeten een aanleiding zijn om met elkaar het gesprek te voeren over (dieperliggende) verklaringen en een katalysator zijn voor het proces van continue verbetering binnen de school.

We zijn in dialoog met ouders, leerlingen en collega's over verwachtingen, tevredenheid en wensen. Hiervoor is er samspraak met de ouderwerkgroep en het klassenvertegenwoordigersoverleg.

Instrument	Periode
Factsheet en schoolspecifieke dashboard	februari
Zelfevaluatie team/secties	gedurende het jaar
Zelfevaluatie MT	juni

9. Strategisch personeelsbeleid

De Rooi Pannen is één organisatie en dus ook één werkgever met één integraal personeelsbeleid. Om optimaal praktijkgericht en eigentijds onderwijs te verzorgen, zijn binnen de Rooi Pannen onderwijskundige flexibiliteit en een onderzoekende, lerende houding bij alle medewerkers essentieel. De organisatie faciliteert een lerende organisatie en biedt veel ruimte voor professionele ontwikkeling. De volledige inrichting en de uitvoering van het onderwijs vindt plaats in elke afdeling en de onderwijsteams die daarin actief zijn. Het bestuur van de Rooi Pannen stimuleert onderlinge kennisdeling en uitwisseling tussen medewerkers. Ook door kennis, ervaringen en inzichten uit te wisselen met bedrijven, ouders, (potentiële en oud-) leerlingen/studenten, toeleverend en afnemend onderwijs) wordt binnen De Rooi Pannen het onderwijs vormgegeven en continu gewerkt aan verbetering.

Visie op personeelsbeleid

Het verzorgen van vmbo onderwijs in al haar vormen en op alle niveaus is mensenwerk en vraagt van alle medewerkers een grote persoonlijke inzet. Daarom beschouwt De Rooi Pannen haar personeel als belangrijkste 'kapitaal' van de organisatie.

Wij werken vanuit onze kernwaarden/ons DNA, wat betekent dat we ons in ons werk bewust zijn van het feit dat De Rooi Pannen kwalitatief hoogstaand onderwijs wil verzorgen, waarin de basis op orde is en waarin op een professionele manier en met respect voor elkaar aan dat onderwijs gewerkt wordt.

We beseffen dat we een voorbeeldfunctie hebben als het gaat om de normen en waarden die in ons onderwijs zo'n belangrijke plaats innemen. Naar buiten toe hebben we een ambassadeursfunctie in het uitdragen van (het eigene van) het De Rooi Pannen-onderwijs.

We dragen verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van onze eigen werkzaamheden, maar leveren ook een essentiële bijdrage aan de prestaties van ons (onderwijs)team en onze scholen. We beschouwen De Rooi Pannen als één werkgever en we hebben De Rooi Pannen breed één personeelsbeleid. Beloning en overige arbeidsvoorwaarden zijn conform cao, waarbij de inpassing centraal, transparant en objectief gebeurt. De Rooi Pannen streeft ernaar de in het verleden tot stand gekomen gunstige verhouding LB/LC voor docenten te behouden. De Rooi Pannen als geheel en onderwijsteams organiseren met regelmaat personeelsactiviteiten als blijk van waardering voor getoonde inzet en om de goede professionele en persoonlijke werkverhoudingen en de sfeer binnen het team te bevorderen.

Elk personeelslid heeft één leidinggevende, bij wie hij voor al zijn vragen terecht kan. Met die leidinggevende wordt invulling gegeven aan het dagelijks werk. Naast deze 'dagelijkse' aandacht besteden we structureel aandacht aan het werken bij De Rooi Pannen zoals beschreven in de gesprekkencyclus.

Tilburg Vmbo heeft vier adjunct-directeuren. De adjunct-directeur heeft een opdracht op het gebied van personeelsmanagement. Hij/zij is de leidinggevende van een team van docenten en onderwijsassistenten. De adjunct-directeur en docent werken samen en waken samen over de huidige en toekomstige inzetbaarheid van de docent. Dit vergt een open en goed gesprek tussen adjunct-directeur en docent waar aandacht is voor wederzijdse belangen en ambities. De adjunct-directeur vervult ook een belangrijke rol in de ontwikkeling van de teams, secties en professionele leergemeenschappen (werkgroepen). De adjunct-directeur stuurt op de ontwikkeling van een onderzoekende en lerende houding van collega's binnen teams en secties en van bijpassende vaardigheden zoals onderzoek doen, reflecteren, dialoog voeren, feedback geven, etc.

Onderdeel van de gesprekken is de aandacht voor persoonlijke ontwikkeling en het up-to-date houden van de kennis van de medewerker. Als er voor het functioneren van de persoon of het team mogelijkheden liggen daaraan te werken door scholing, training, studiedagen of anderszins, geeft De Rooi Pannen daaraan uitdrukkelijk de ruimte.

De Rooi Pannen wil voor haar medewerkers maximale doorgroeimogelijkheden creëren. Daarom kiezen we er nadrukkelijk voor bij de invulling van vacatures interne mensen kansen te bieden.

Personeelsleden van De Rooi Pannen zijn bekend met toeleverend -, collega- en afnemend onderwijs, ook in het kader van aspecten als de 'warme overdracht'. Zij spelen een actieve rol in de werving en voorlichting tijdens de jaarlijkse open dagen en informatiedagen en tijdens het bezoek aan of de ontvangst van toeleverende scholen. In het praktijkgericht onderwijs vormen de projecten, de interne en de externe praktijk essentiële onderdelen van opleidingen van De Rooi Pannen. Deze praktijk is sterk verankerd in de opleidingen en is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van het onderwijs/ opleidingsteam. Personeelsleden hebben een actieve rol in de begeleiding van leerlingen tijdens projecten, stages en buitenschoolse praktijkvorming en nemen deel aan bedrijfsstages, bedrijfsworkshops etc.

Personeelsinzet

In de onderwijsteams van het vo worden de docenten ingezet op basis van de bevoegdheid voor het vak dat ze geven. Soms geeft een docent een aantal uren buiten de eigen bevoegdheid om 'resturen' in de urenverdeling binnen het team in te vullen. In alle teams worden naast docenten ook onderwijsassistenten ingezet ter ondersteuning bij praktijklessen.

Evenredige vertegenwoordiging

Het formatiebeleid is opgenomen in het geïntegreerd jaardocument van De Rooi Pannen. De totale formatie voor het onderwijs en onderwijsondersteunend personeel bij de school Tilburg Vmbo (inclusief directie) is jaarlijks rond de 100 Fte. Binnen alle geledingen wordt gestuurd op evenredig vertegenwoordiging om te kunnen voldoen aan de Wet Voortgezet Onderwijs, artikel 32d.

Verwachtingen personeel

Om de ambities in dit schoolplan te verwezenlijken, is de rol van het personeel daarin essentieel. Er zijn verwachtingen naar al het personeel maar ook andersom mag het personeel het nodige van de organisatie verwachten. Zo wordt van alle personeelsleden betrokkenheid bij de leerlingen, bij hun team en bij de school verwacht. Onderwijs moet worden gemaakt, gegeven en ontwikkeld door ons allen. Wij zijn ervan overtuigd dat dit slechts kan gebeuren wanneer alle taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden op dit gebied zo laag mogelijk in de organisatie zijn belegd en veelal door docenten worden uitgevoerd. Wij vinden dat de docent een vakman is op zijn eigen gebied, maar ook in het samenwerken en integreren van zijn vak in zowel de theorie- als de praktijk binnen de school. Er wordt actief samenwerking gezocht met andere collega's, vakgroepen en vakken. Bij bijzondere activiteiten wordt er zonder meer vanuit gegaan dat alle personeelsleden aanwezig zijn om aan de leerlingen hun betrokkenheid te tonen. Collega's spreken elkaar direct aan en helpen elkaar als er zaken dreigen mis te lopen of als betrokkenheid bij een collega (vrijwel) ontbreekt. We streven ernaar dat elke docent in vast dienstverband een mentor of coach is voor een klas.

Van het onderwijzend personeel wordt daarnaast verwacht dat zij

- zij in staat zijn tot goed klassenmanagement;
- in staat zijn om leerlingen op maat te bedienen met lesstof, begeleiding en toetsing;
- in staat zijn om te werken aan de basiscondities voor een effectieve leerhouding;
- het onderwijs verzorgen in een uitdagende en veilige leeromgeving;
- verantwoordelijkheid nemen binnen school;
- reflectief zijn op de eigen werkpraktijk en continu op zoek gaan naar verbeteringen;
- samenwerken in teamverband;
- in staat zijn om leerlingen te begeleiden in mentorschap en coaching.

De adjunct-directeur bespreekt jaarlijks bij het ambitiegesprek of aan deze verwachtingen kan worden voldaan. In het ambitiegesprek wordt de nadruk gelegd op persoonlijke ontwikkeling. Van docenten wordt verwacht dat zij zelf initiatieven nemen voor scholing op vak inhoud. Deze initiatieven komen terug in het ambitiegesprek. Op het gebied van pedagogisch, didactisch, begeleiding als mentor of coach en passend onderwijs, zal scholing vanuit de school worden aangeboden op individueel-team- of schoolniveau. Door het faciliteren, organiseren en begeleiden van motiverende, actieve, betekenisvolle leerprocessen wordt het pedagogisch didactisch handelen van de docent ontwikkeld. Ondersteuning wordt aangeboden vanuit de adjunct-directeuren, de leerlingen begeleiders, ambulante begeleiders en het team interne coaching, zodat de docent altijd eigentijds onderwijs kan verzorgen en zich daarin gesteund voelt.

Van docenten wordt betrokkenheid bij de leerlingen verwacht, door aanwezig te zijn bij voor leerlingen of voor het team belangrijke activiteiten. De teamleden zijn ook medeverantwoordelijk voor een aanspreekcultuur die professioneel werken bevordert. Daar waar bij individuele personeelsleden de betrokkenheid achterblijft of aanspreken door collega's niet de gewenste effecten heeft, zal de adjunct directeur deze collega in een gesprek duidelijk maken wat er van hem/haar verwacht wordt.

Focus op leren van elkaar van collega's en van leerlingen

Binnen de school is een aantal docenten deskundig en actief in het ondersteunen van docenten. We noemen dit de 'interne coaching'. Deze interne coaches zorgen voor de opvang en het wegwijs maken van nieuwe docenten, het leren van elkaar door lesbezoeken en nabesprekingen en het organiseren van bijeenkomsten over bijvoorbeeld de basisondersteuning en alles wat daarbij komt kijken. Het uitwisselen van en leren van ervaringen zijn een belangrijke component.

De docenten doen lesbezoeken en bereiden samen lessen voor. Vanzelfsprekend worden deze activiteiten geëvalueerd. Het gebruiken van verschillende leerstrategieën, motiverende werkvormen en vakoverstijgende activiteiten en het afstemmen van de lessen op de individuele behoefte van de leerlingen, zijn hierbij belangrijke onderwerpen van gesprek. Er wordt gewerkt met een lesobservatieformulier.

Onze leerlingen hebben op verschillende manieren invloed op het personeelsbeleid. Er is een actieve leerlingenraad of klassenvertegenwoordigersoverleg. Regelmatig vindt er overleg plaats met de schoolleiding over allerlei zaken die geagendeerd worden vanuit zowel de schoolleiding als de leerlingen. Er wordt gevraagd naar het functioneren van docenten en het klimaat in de klas. In de tevredenheidsonderzoeken zijn er vragen over het mentorschap, het klimaat in de klas en over de inhoud van een vak. Deze resultaten worden besproken met de docenten. De ambitie is om leerlingen nog meer dan nu het geval is te betrekken bij het reilen en zeilen van de school, omdat tevredenheidsonderzoeken onder leerlingen aangeven dat op dit punt verbetering gewenst is. Het is onze ambitie om een gesprekkencyclus in te zetten waarbij gebruik wordt gemaakt van een 360 graden feedback.

Strategische personeelsvraagstukken

We streven naar een ontwikkelingsgericht personeelsbeleid. Dit betekent dat we de ontwikkeling van personeel willen verbinden aan de onderwijsambities. We richten ons daarbij op strategische personeelsvraagstukken. Dit zijn de wezenlijke schoolbrede uitdagingen op personeelsvlak die we aanpakken om de onderwijsambities continu te verbeteren en te optimaliseren. We werken continu aan:

- differentiëren in klassituaties;
- omgaan met ingewikkelde leer- en gedragsproblematiek van leerlingen;
- werken met methode-onafhankelijk lesmateriaal dat aansluit op de belevingswereld en beroepspraktijk;
- invulling geven aan een mentor en coachende rol richting leerlingen zowel docenten als mentoren waarbij gewerkt wordt met een evaluatie.

Sponsorbeleid

De Rooi Pannen maakt geen gebruik van sponsorgelden. De bijdragen die De Rooi Pannen ontvangt beperkt zich tot de op onderwijswetgeving gebaseerde bijdragen. De beleidslijn van De Rooi Pannen voor de acceptatie van dergelijke gelden is dat sponsoring het onderwijsproces niet mag beïnvloeden en de belangen van leerlingen niet mag schaden.

We verzorgen kosteloos onderwijs om ervoor te zorgen dat onderwijs bereikbaar is voor iedere gemotiveerde jongere, ongeacht zijn sociaaleconomische achtergrond.

Deel 4

Belangrijke onderleggers

Belangrijke onderleggers

- Meerjarenplan, jaarplan.
- De wijze van invulling van de identiteit?
- Veiligheidsvragenlijst
- Jaarverslag 2021-2023
- Uitkomsten en analyse tevredenheidsonderzoeken.
- Beschrijving ouder- leerlingenpopulatie.
- Kwaliteitszorg: auditrapportages, zelfevaluaties, kwaliteitskaarten.
- Schoolondersteuningsprofiel.
- Scholingsplan
- Veiligheidsplan
- Pestprotocol
- Schoolgids



**DE ROOI
PANNEN**

TILBURG
VMBO